

Gleich und doch Anders

Der **Gleichstellungsbericht 2015** der
Veterinärmedizinischen Universität Wien



Impressum

Recherchen, Darstellungen, Analysen, Text

Dr. Ilse Gyimothy-Willmann, PhD
Stabsstelle für externes Berichtswesen und Entwicklungsplanung
ilse.willmann@vetmeduni.ac.at
T +43 1 25077-1125

Lektorat

Mag. Doris Sallaberger
Leiterin Rektoratsbüro sowie Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
doris.sallaberger@vetmeduni.ac.at
T +43 1 25077-1001

Mag. Felizitas Steindl
Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation
felizitas.steindl@vetmeduni.ac.at
T +43 1 25077-1152

Herausgeberin

Veterinärmedizinische Universität Wien (Vetmeduni Vienna)
Veterinärplatz 1, 1210 Wien
www.vetmeduni.ac.at

Layout

Birgit Rieger – www.br-design.at

Inhalt

Vorwort: Gemeinsam vorwärts, Schritt für Schritt	4
1. Einleitung: Wozu ein Gleichstellungsbericht?	5
2. Bewerbungen und Zulassungen zu den Studien: Überwiegend weiblich	6
3. Studierende: Veterinärmedizinische Studien sind Frauenstudien	8
4. Absolventinnen: Frauen studieren zielorientierter	10
5. Studierendenmobilitäten: Überdurchschnittlich mobil	11
6. Doktorat: Erste Hürde für Frauen	12
7. Lernende und Lehrende: Ein großer Schritt, ein großer Schnitt	13
8. Karrierestellen: Frauen setzen sich durch	14
9. Habilitationen und Berufungen: Frauen langsam am Vormarsch	15
10. Professorinnen: Aufwärtstrend, aber noch ein weiter Weg	16
11. Karrieren: Frauen „versickern“	18
12. Glasdecken-Index: Die Veterinärmedizin im Wandel	20
13. Beschäftigte: Viele Frauen, wenige Professorinnen	22
14. Beschäftigungsausmaß: Frauen teilen ihre Zeit	23
15. Altersstruktur: Weibliche Jugend, männliches Alter	24
16. Karenzen: Frau ist dann mal weg	26
17. Work-Life-Balance: Familie ist nicht nur eine private Angelegenheit	27
18. Unileitung: Nur Frauen an der Spitze,	30
19. Leitungsfunktionen: ...doch alles in allem ist Leitung männlich.	31
20. Kommissionen: Quoten erfüllt	32
21. Gender Budgeting: Wer bekommt das Geld? Wer profitiert davon?	33
22. Gender Pay Gap: Lücken schließen	36
Abkürzungen	39
Quellen	39



Foto: © Daniel Gebhart de Koekkoek/Vetmeduni Vienna

Vorwort: Gemeinsam vorwärts, Schritt für Schritt

Als größte Arbeitgeberin für Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmediziner in Österreich, ist es der Vetmeduni Vienna ein wichtiges Anliegen sich mit den Themen Diversität, Gender, Ausgewogenheit und Chancengleichheit stets intensiv auseinanderzusetzen. Allen Menschen vorurteilsfrei und wertschätzend zu begegnen, steht dabei an oberster Stelle. Die Gleichstellung von Frau und Mann ist einer der leitenden Grundsätze der Veterinärmedizinischen Universität Wien und daher auch in ihren zentralen Dokumenten festgeschrieben, wie etwa in der Satzung, im Entwicklungsplan 2020 und in der Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018.



Foto: © Daniela Beranek/Vetmeduni Vienna

Die Vetmeduni Vienna hat im universitären Kontext bisher großen Pioniergeist bewiesen: Der Einsatz von Gender Budgeting, das als Steuerungsinstrument die Geschlechtergleichstellung systematisch und nachhaltig verankert, die Nutzung der Instrumente des Diversity Managements, um Potenziale zu erkennen und MitarbeiterInnen gemäß ihren Fähigkeiten und Talenten zu fördern, die Berücksichtigung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben, etwa durch das Audit „hochschuleundfamilie“, sind für die Vetmeduni Vienna eine Selbstverständlichkeit und nur ein Bruchteil dessen, was sie in diesem Bereich leistet.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht zeigt eindeutig die Erfolge, die durch jahrelange aktive Gleichstellungsarbeit bereits erreicht werden konnten. Nach wie vor gibt es allerdings auch Bereiche, in denen die Veterinärmedizinische Universität Wien noch intensive Anstrengungen unternehmen muss, um der Asymmetrie der Geschlechter entgegenzuwirken.

Mit differenzierten Maßnahmen und Projekten zu gleichstellungspolitischen Themenstellungen, die allesamt zum Ziel haben, eine geschlechtergerechte Universität zu verwirklichen, befindet sich die Vetmeduni Vienna auf einem guten Weg, die Gleichstellung von Frau und Mann weiter aktiv zu fördern.

Sonja Hammerschmid, Rektorin

1. Einleitung:

Wozu ein Gleichstellungsbericht?

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist in allen strategischen Dokumenten der Vetmeduni Vienna fest verankert. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen und Männern gleiche Chancen in allen universitären Bereichen zu gewährleisten. Der vorliegende Bericht dokumentiert den aktuellen Status der Gleichstellung der Geschlechter und macht diesen sichtbar.

Die Geschlechterverhältnisse werden sowohl über die verschiedenen Ausbildungs- und Karrierestufen hinweg als auch über die Verteilung ihrer Einkommen dargestellt. Durch diese Aufarbeitung zeigen sich Entwicklungen und Erfolge, aber auch Herausforderungen auf dem Weg zu gleichen Chancen für Frauen und Männer.

In diesem Sinne stellen die erhobenen Daten und Indikatoren einerseits in einer jährlichen Berichterstattung den Ist-Stand dar und können auch als Monitoring-Tool verwendet werden. Andererseits bieten diese Daten die Grundlage für weitere, die Gleichstellung fördernde Ziele und identifiziert den Handlungsbedarf für weitere Maßnahmen.

Der regelmäßig erscheinende Gleichstellungsbericht leistet somit einen zentralen Beitrag, um die Gleichstellungspolitik von Mann und Frau an der Vetmeduni Vienna weiter zu verbessern.



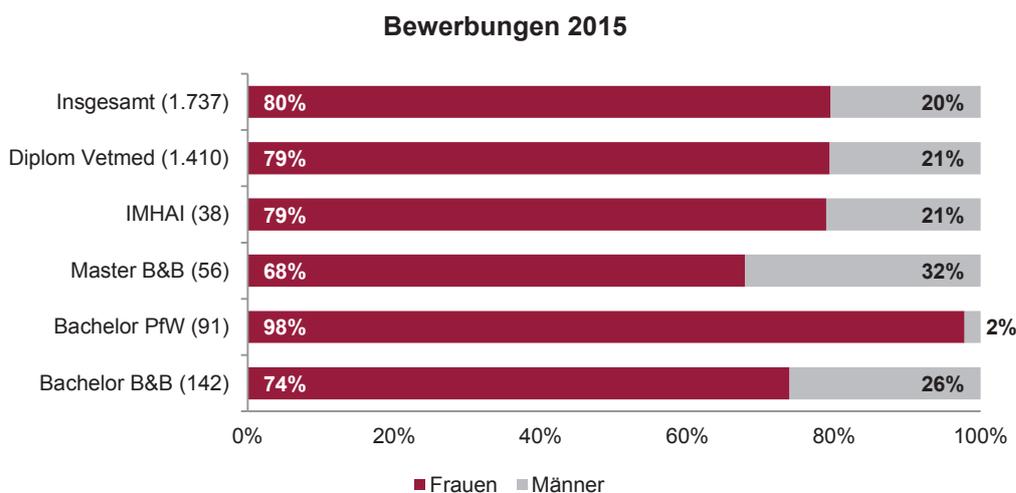
Foto: © Felizitas Steindl/Vetmeduni Vienna

2. Bewerbungen und Zulassungen zu den Studien: Überwiegend weiblich

Die praxisnahe wissenschaftliche Ausbildung ist in den Studienrichtungen der Veterinärmedizinischen Universität Wien zentral. Sie ist jedoch nur in Kleingruppen gut möglich. Daher führt die Vetmeduni Vienna seit 2005 in allen Grund- und Masterstudien ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren vor der Zulassung durch. Durch das Aufnahmeverfahren ist ein angemessenes Betreuungsverhältnis in den Studien der Vetmeduni Vienna gewährleistet und die Anzahl der Studienabbrüche wird verringert.

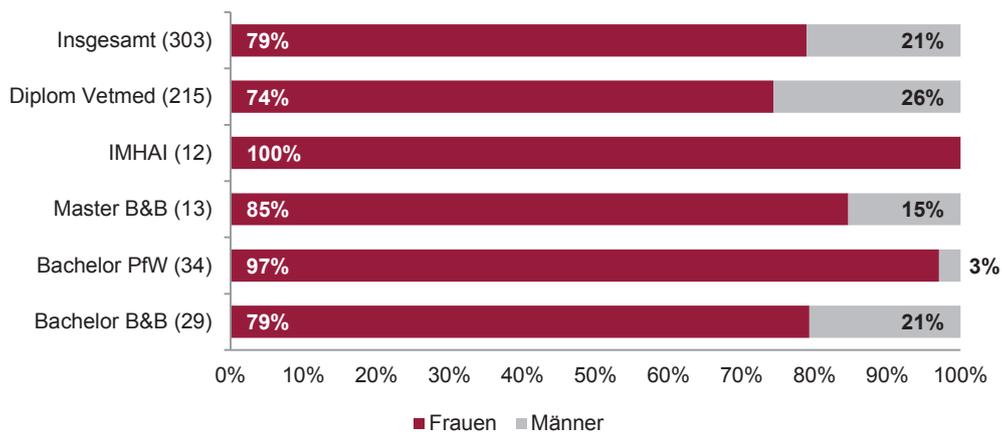
2015 standen folgende Studienplätze zur Verfügung (verlautbart im Mitteilungsblatt vom 16.12.2014):

- Diplomstudium Veterinärmedizin (Diplom Vetmed): 220 Studienplätze
- Bachelorstudium Pferdewissenschaften (Bachelor PfW): 35 Studienplätze
- Bachelorstudium Biomedizin und Biotechnologie (Bachelor B&B): 30 Studienplätze
- Masterstudium Biomedizin und Biotechnologie (Master B&B): 15 Studienplätze
- Interdisciplinary Master in Human-Animal Interactions (IMHAI): 20 Studienplätze



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

Zulassungen 2015



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

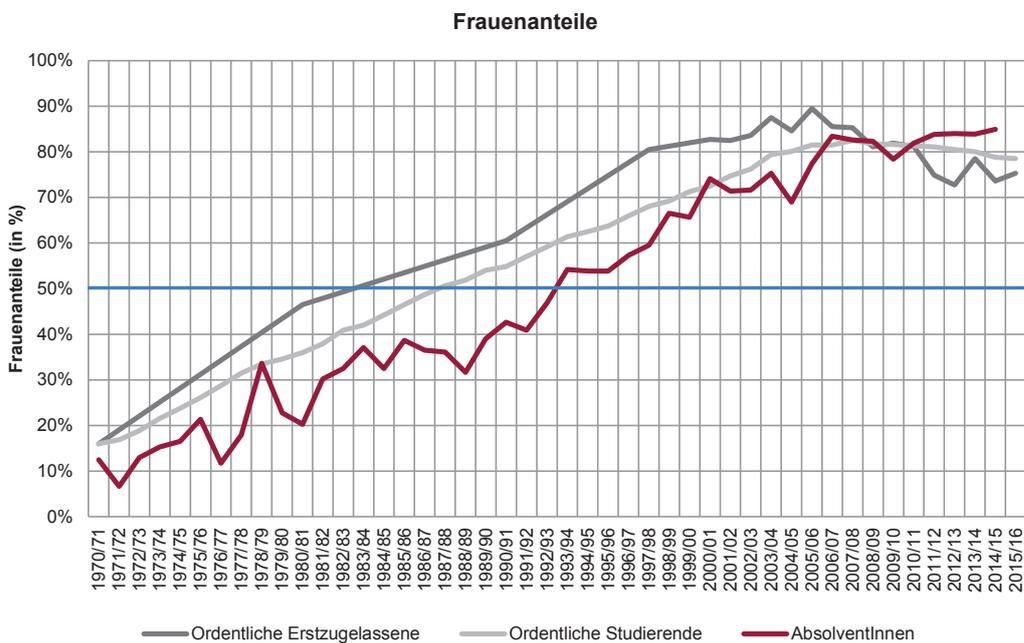
Bei allen Studien an der Veterinärmedizinischen Universität Wien zeigt sich bei den Bewerbungen eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. Diese ist im Bachelorstudium Pferdewissenschaften am stärksten ausgeprägt. Auch bei den Zulassungen liegt der Frauenanteil bei allen Studien außer dem Diplomstudium Veterinärmedizin im Studienjahr 2015/16 über 75 %.

Die Vetmeduni Vienna ist bemüht, im Zuge des Aufnahmeverfahrens, soweit möglich, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen. Da der BewerberInnenpool für das Diplomstudium Veterinärmedizin am größten ist, können steuernde Maßnahmen hier gut eingesetzt werden, ohne gleichzeitig die Qualität der aufgenommenen Studierenden zu beeinträchtigen. Das zeigt sich auch an den Zahlen: Der Frauenanteil liegt im Diplomstudium Veterinärmedizin bei den Zulassungen um 5 % unter dem Frauenanteil bei den Bewerbungen.



Foto: © Michael Bernkopf/Vetmeduni Vienna

3. Studierende: Veterinärmedizinische Studien sind Frauenstudien



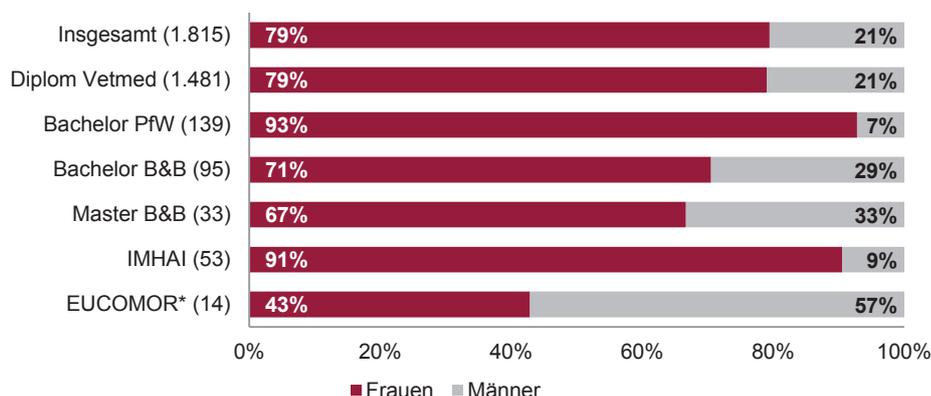
Ein Blick zurück in die Zusammensetzung der Studierendenpopulation zeigt, dass die Veterinärmedizin in Österreich einen Frauenzuwachs verzeichnet wie sonst kein anderes Studium. Seit 1970 hat sich der Frauenanteil bei den erstzugelassenen und den ordentlichen Studierenden fast verfünffacht (von 16 % auf 75 % bzw. 79 %), bei den AbsolventInnen fast versiebenfacht (von 12,5 % auf 85 %). 1987/88 hat der Frauenanteil unter den Studierenden die 50 % Marke erstmals erreicht. Damals lag der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen bereits bei 58 %. Wie nicht anders zu erwarten, erreichte der Frauenanteil bei den AbsolventInnen erst sechs Jahre später, d.h. 1993/94 die 50 % Marke. Diese Entwicklung in der Veterinärmedizin spiegelt sich europaweit wider.

Das veranschaulicht, dass die meisten der berufenen ProfessorInnen zu einer Zeit studierten, als das Veterinärmedizinstudium und auch die Veterinärmedizin per se noch von Männern dominiert waren. Das heißt, dass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den ProfessorInnen zum jetzigen Zeitpunkt gar nicht erwartet werden kann.

Seit ungefähr 20 Jahren liegen nun die Frauenanteile bei den erstzugelassenen ordentlichen Studierenden über 70 %. Seit 2006/07 liegt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen (ausgenommen im Jahr 2009/10) über dem der Studierenden, seit 2010/11 über dem der Erstzugelassenen.

Deutlich zu erkennen ist aber, dass die Einführung des Aufnahmeverfahrens nach einem Peak im Jahr 2005/06 (hier betrug der Frauenanteil bei den Erstsemestrigen 90 %) den rasanten Anstieg abschwächte und der Frauenanteil sich in den vergangenen fünf Jahren bei den erstzugelassenen Studierenden auf etwa 75 % eingependelt hat. Auch der Frauenanteil bei den ordentlichen Studierenden bewegt sich, wenn auch naturgemäß langsamer, auf die 75 % Marke zu. Das Aufnahmeverfahren trägt also – gemeinsam mit weiteren Begleitmaßnahmen wie der Besuch landwirtschaftlicher Schulen – dazu bei, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen.

Ordentliche Studierende (exkl. Doktoratsstudierende) WS 2015



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

**Der European Master in Comparative Vertebrate Morphology EUCOMOR ist ein Joint Degree Studiengang, der an fünf europäischen Universitäten gemeinsam angeboten wird (Universität Antwerpen – Belgien, Justus-Liebig-Universität Gießen – Deutschland, Universität für Lebenswissenschaften Posen – Polen, Universität Neapel – Italien und Vetmeduni Vienna – Österreich). Die Zulassung erfolgt nach einem standardisierten Auswahlverfahren durch ein eigens eingerichtetes gemeinsames internationales Konsortium.*

Unter den Studierenden beläuft sich im Wintersemester 2015 der Frauenanteil auf 79 %. In den vergangenen Jahren zeigt sich bezüglich der Geschlechterverteilung bei den Studierenden eine geringe Zunahme des Männeranteils; gesamtuniversitär steigt er von 18 % im Wintersemester 2012 auf 21 % im Wintersemester 2015. Das Bachelorstudium Pferdewissenschaften hat mit 93 % im Wintersemester 2015 den höchsten Frauenanteil, das Europäische Masterstudium Komparative Morphologie von Vertebraten (EUCOMOR) mit 43 % den geringsten.

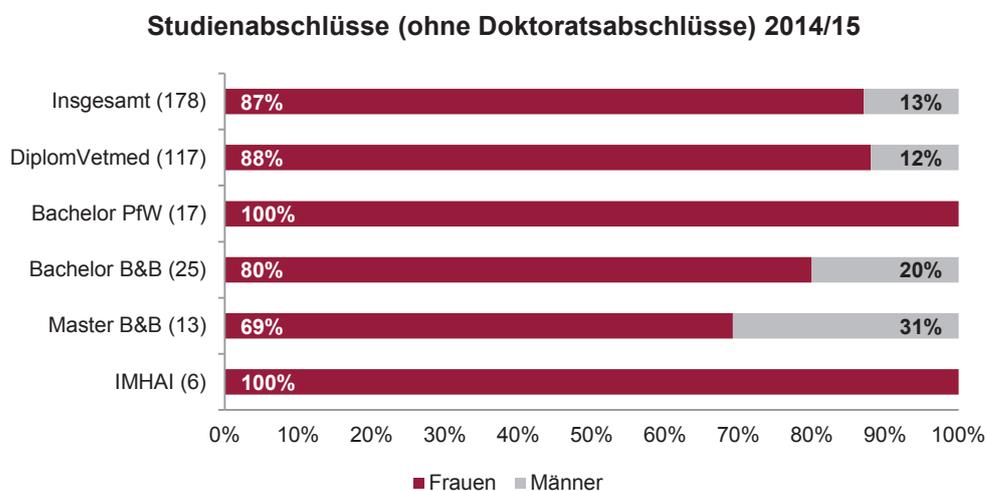
Im österreichweiten Vergleich liegt die Vetmeduni Vienna mit einem Frauenanteil von insgesamt 79 % im Wintersemester 2015 an erster Stelle und damit deutlich über der zweitplatzierten Universität (Akademie der Bildenden Künste Wien; Frauenanteil: 65 %) und dem durchschnittlichen Frauenanteil an österreichischen Universitäten von 53 %.

Bei der Darstellung der ordentlichen Studierenden wurden Kooperationsstudien mit Zulassung an Vetmeduni Vienna zur Gänze berücksichtigt; Kooperationsstudien mit Zulassung an einer anderen Universität hingegen nicht berücksichtigt.



Foto: © auremar/fotolia.com

4. Absolventinnen: Frauen studieren zielorientierter

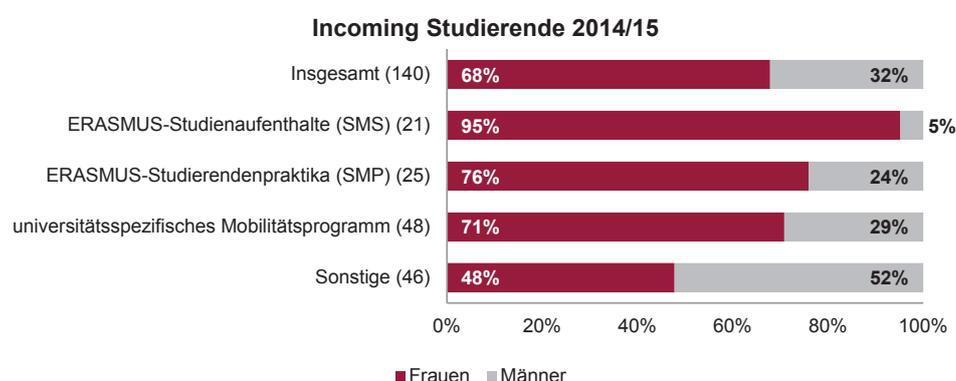
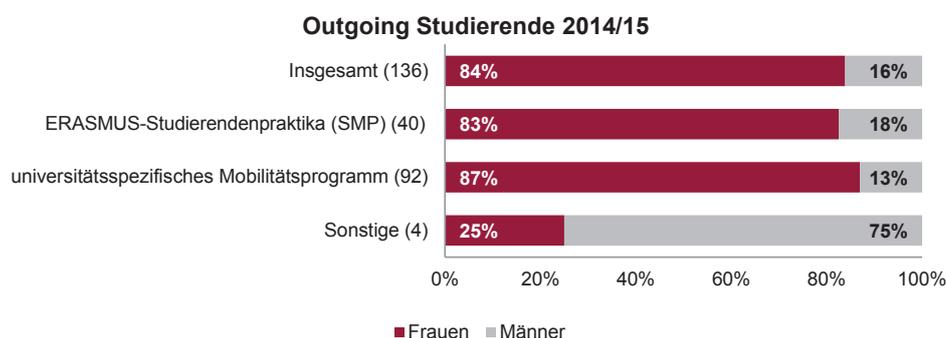


Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

Vergleicht man die Geschlechterverteilung der AbsolventInnen mit jener der Studierenden, lässt sich feststellen, dass an der Vetmeduni Vienna die Frauenanteile bei den Studienabschlüssen durchwegs höher sind.

Eine Kennzahl, die seit 2012/13 für die Wissensbilanz erhoben wird, ist die Studienabschlussquote. Hierbei werden abgeschlossene Studien in Relation zu (nach mindestens zwei Semestern) abgebrochenen/ausgesetzten Studien gesetzt. Auch hier zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede: Gesamtuniversitär gesehen beträgt die Abschlussquote bei den Frauen 70,6 % und bei den Männern 61,9 %.

5. Studierendenmobilitäten: Überdurchschnittlich mobil



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

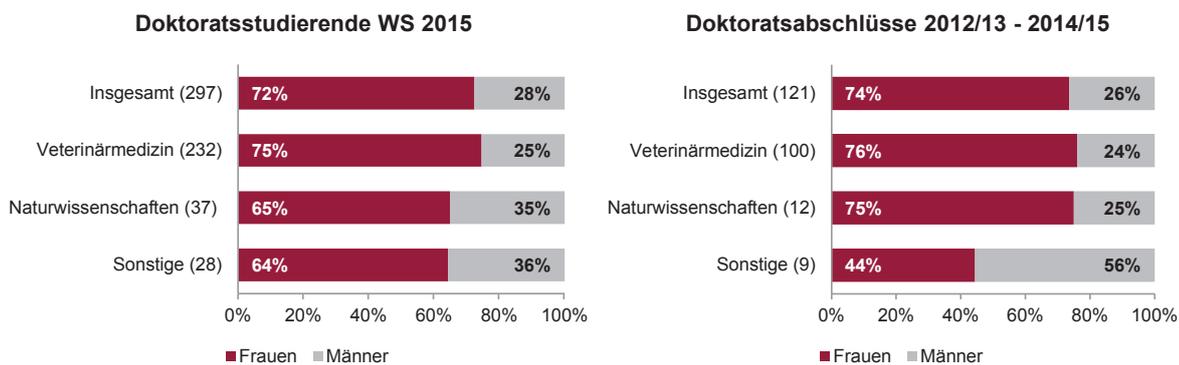
Die Studierenden der Veterinärmedizinischen Universität Wien sind im österreichischen Durchschnitt besonders mobil: Mehr als die Hälfte der Veterinärmedizinistudenten absolviert während des Studiums einen Auslandsaufenthalt. Die Geschlechterverteilung bei den Outgoing Studierenden spiegelt insgesamt in etwa die Geschlechterverteilung unter den Studierenden wider, obwohl im Studienjahr 2014/15 die weiblichen Studierenden etwas aktiver waren als die männlichen.

Auch bei den Incoming Studierenden (Studierende anderer Universitäten, die im Rahmen eines internationalen Mobilitätsprogrammes einen Auslandsaufenthalt an der Vetmeduni Vienna verbringen) sind Frauen insgesamt überrepräsentiert. Dies verdeutlicht, dass das Veterinärmedizinstudium – auch international betrachtet – von Frauen dominiert ist.



Foto: © Alexander Rath/istockphoto.com

6. Doktorat: Erste Hürde für Frauen



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

Die Promotion gilt als Grundstein für die wissenschaftliche Karriere, stellt aber gleichzeitig die erste geschlechterspezifische Hürde dar. Im Wintersemester 2015 waren von 297 DoktorandInnen 72 % Frauen, dahingegen lag der Frauenanteil bei den ordentlichen Studierenden bei 79 %.

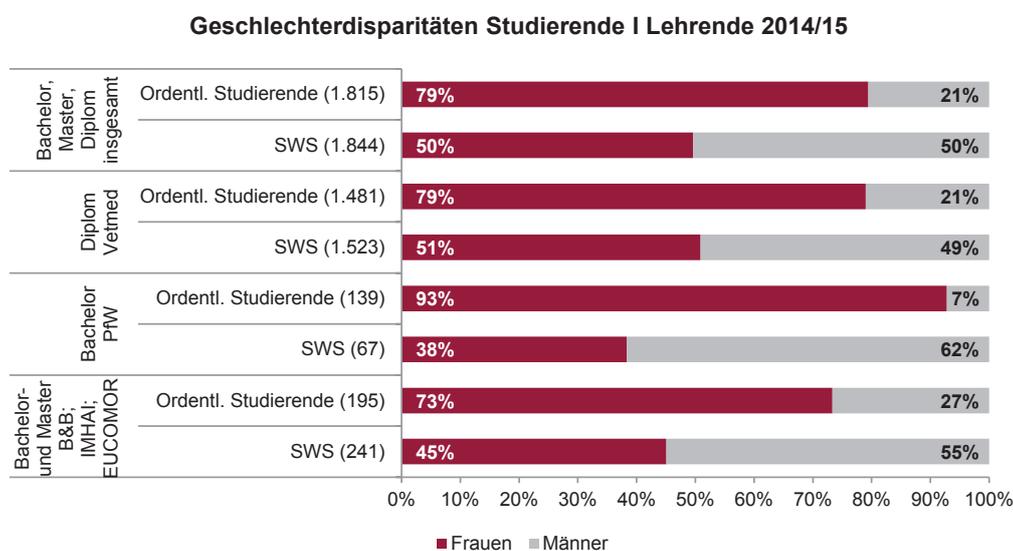
In den Kategorien Veterinärmedizin und Naturwissenschaften sind, wie auch in der Wissensbilanz der Vetmeduni Vienna ausgewiesen, ausschließlich AbsolventInnen der Veterinärmedizin zugeordnet. Am geringsten ist der Frauenanteil in der Kategorie „Sonstige“. Unter dieser Kategorie sind alle PhD- und Doktoratsstudierende zusammengefasst, die nicht Veterinärmedizin als Vorstudium haben.

Da pro Jahr nur zwischen 30 und 50 Doktoratsabschlüsse erfolgen, wurden hier die Daten der vergangenen 3 Jahre zusammengezogen. Damit können Schwankungen aufgrund geringer Fallzahlen etwas ausgeglichen werden.

Gesamtuniversitär betrachtet liegt der Frauenanteil mit 74 % deutlich unter jenem der vorangegangenen Abschlüsse (Diplom: 88 %; Master: 79 %).

Vergleicht man die Doktoratsabschlüsse mit Doktoratsstudierendenzahlen, so liegen die Frauenanteile bei den DoktoratsabsolventInnen insgesamt und bei den DoktoratsabsolventInnen mit Vorstudium Veterinärmedizin über den Frauenanteilen bei den Doktoratsstudierenden – ein Hinweis darauf, dass auch im Doktoratsstudium Frauen an der Vetmeduni Vienna in der Regel ihr Studium eher zu einem Abschluss bringen als Männer.

7. Lernende und Lehrende: Ein großer Schritt, ein großer Schnitt



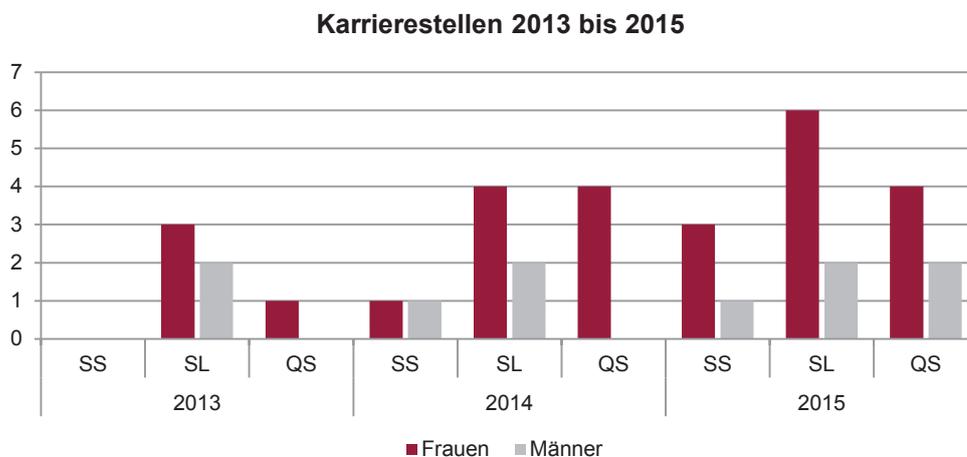
Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen bzw. Semesterwochenstunden (SWS).

Betrachtet man die Verteilung von Frauen und Männern im Hörsaal, zeigt sich ein deutlicher Gender Gap: Während sich auf Studierendenseite überdurchschnittlich viele Frauen finden (79%), liegt der Frauenanteil bei den Lehrenden insgesamt bei 50%. Vor allem im Bachelorstudium Pferdewissenschaften ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Studierenden und dem Frauenanteil bei den Vortragenden sehr groß: sie beträgt 55%. In den anderen Studien liegt der Gap knapp unter 30%.



Foto: © Vetmeduni Vienna

8. Karrierestellen: Frauen setzen sich durch



SS: Senior Scientist

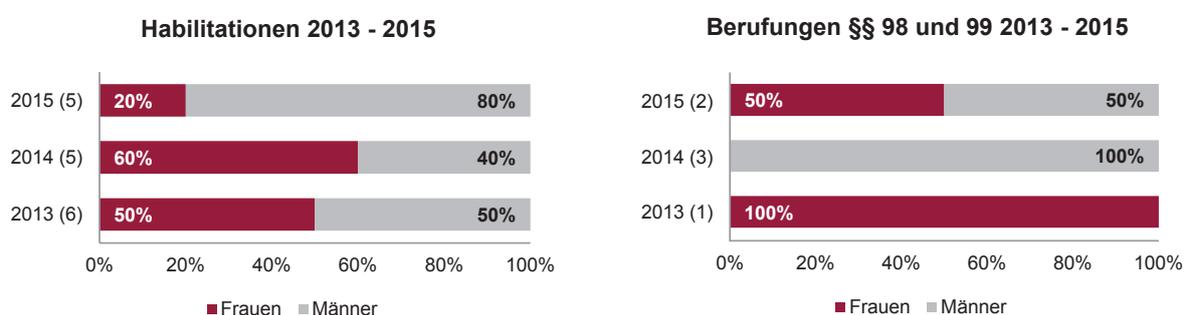
SL: Senior Lecturer

QS: Qualifizierungsstelle

Für den wissenschaftlichen Nachwuchs bietet die Veterinärmedizinische Universität Wien als leistungsorientierte Universität Karrierechancen im Rahmen von Qualifizierungsstellen an. Jede Stelle wird mittels Call ausgeschrieben. Die am besten geeignete Kandidatin / der am besten geeignete Kandidat schließt mit dem Rektorat eine Qualifizierungsvereinbarung ab. Seit 2013 wurden mit sechs Personen Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen. Sie werden als „AssistenzprofessorInnen“ geführt. Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter erhält von Anfang an entsprechende budgetäre Ressourcen für eigenes Personal und Ausstattung. Abhängig vom Evaluierungsergebnis können Qualifizierungsstellen schrittweise zu „Assoziierten Professuren“ weiterentwickelt werden. Analog dazu gibt es den Karriereweg zum „Senior Scientist“ und „Senior Lecturer“.

Bei vier der sechs Qualifizierungsstellen waren Frauen die bestqualifizierten KandidatInnen. Auch bei den „Seniors“ zeigt sich ein deutlicher Frauenüberhang (2015: 9 Frauen und 3 Männer).

9. Habilitationen und Berufungen: Frauen langsam am Vormarsch



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

Alle drei der im Jahr 2014 berufenen Männer sind Double Appointments.

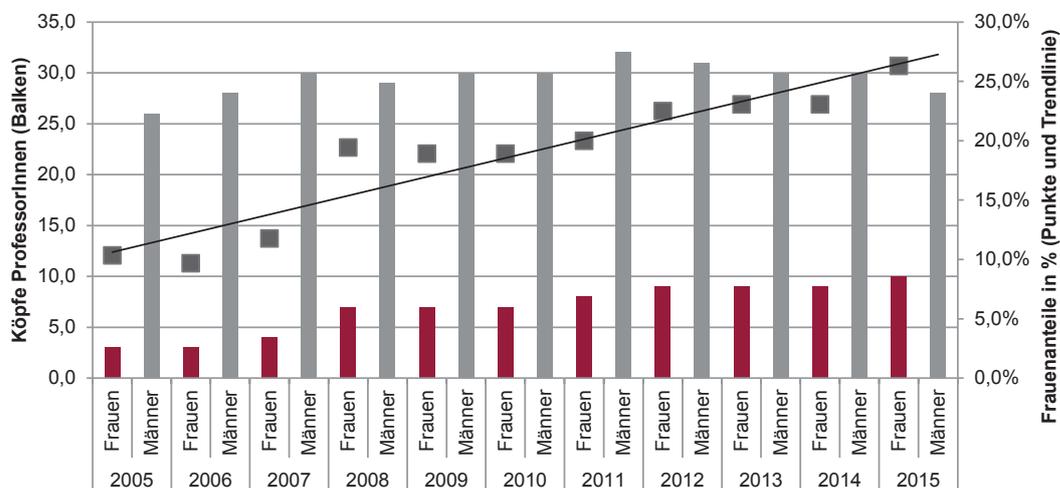
In den Jahren 2013 bis 2015 haben sich an der Veterinärmedizinischen Universität Wien insgesamt 16 Personen habilitiert, 44 % davon sind Frauen. Zwischen 2013 und 2015 wurden an der Vetmeduni Vienna sechs Professuren (gem. § 98 UG 2002 inkl. Double Appointments) neu besetzt, ein Drittel davon mit Frauen. Diesen sechs Neuberufungen gem. § 98 UG 2002 stehen in den Jahren 2013 bis 2015 fünf Abgänge von Professuren gem. § 98 UG 2002 gegenüber, die alle mit Männern besetzt waren.



Foto: © Felizitas Steindl/Vetmeduni Vienna

10. Professorinnen: Aufwärtstrend, aber noch ein weiter Weg

**ProfessorInnen §§ 98 (inkl. Double Appointments) und 99
Entwicklung 2005 - 2015**

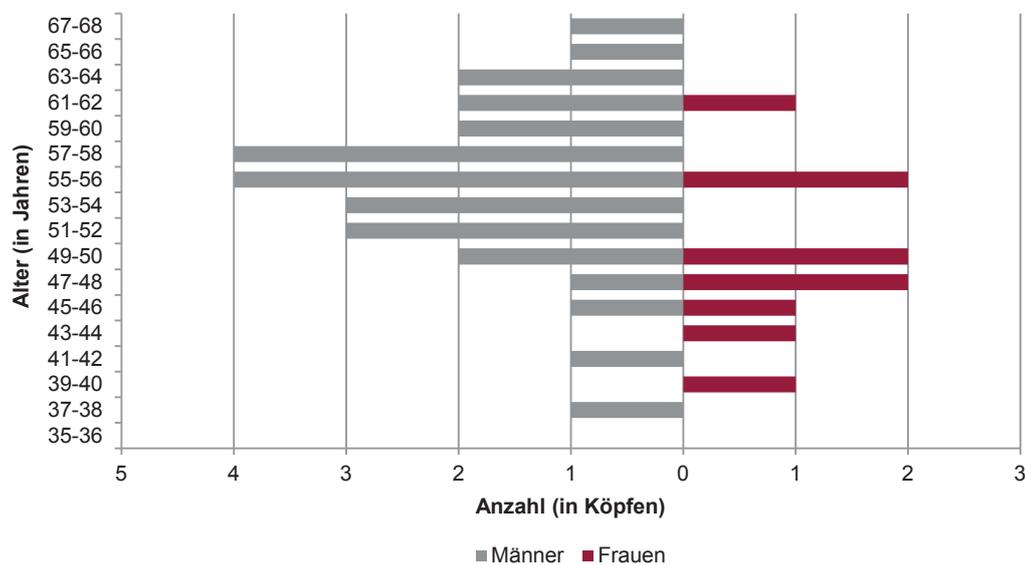


Ein Blick zurück zeigt, dass sich der Frauenanteil bei den ProfessorInnen in den vergangenen 10 Jahren mehr als verdoppelt hat, denn 2005 lag der Frauenanteil noch bei 10 %. In Anbetracht der geringen natürlichen Fluktuation unter den ProfessorInnen und der gezwungenermaßen restriktiven Berufungspolitik der vergangenen Jahre ist diese Entwicklung beachtlich.

Dennoch sind Frauen auf Ebene der ProfessorInnen noch immer unterdurchschnittlich vertreten. Die Tendenz ist zwar nach wie vor steigend, aber das Ziel der ausgewogenen Geschlechterverteilung liegt noch in weiter Ferne.

Werden alle ProfessorInnen (§ 98, § 99 und Double Appointments) berücksichtigt, erreicht die Vetmeduni Vienna zum Stichtag 31.12.2015 einen Frauenanteil von 26 %. Betrachtet man nur ProfessorInnen nach § 98, die unbefristet oder mit der Option auf Entfristung berufen werden, sind es 22 % Frauen an der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Unter den nach § 99 Berufenen (verkürztes Verfahren; auf maximal 5 Jahre befristet) finden sich nur Frauen. Die Anzahl dieser Professuren ist aber sehr gering (zwei Personen).

ProfessorInnen gesamt (inkl. Double Appointments) nach Geschlecht und Alter
Stichtag 31.12.2015



Die Alterspyramide zeigt, dass der Frauenanteil bei den ProfessorInnen zwar steigen wird, aber die Zeit alleine nicht ganz ausreicht, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Bei den unter 45-jährigen sind die Hälfte Frauen, bei den unter 55-jährigen sind es 37 %. Im Gegenzug gibt es bei den über 60-jährigen gerade einmal eine Frau. Wenn nur die in den nächsten 5 Jahren zu erwartenden Pensionierungen / Emeritierungen betrachtet werden, ist bei einer Nachbesetzungsquote von 50 % Frauen und 50 % Männern unter der Annahme, dass alle pensionierten / emeritierten Professoren nachbesetzt werden können, ein Frauenanteil von 34 % zu erwarten. Und selbst wenn diese Professuren alle nur mit Frauen nachbesetzt würden, wäre mit einem Frauenanteil von 42 % ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis noch immer nicht erreicht.

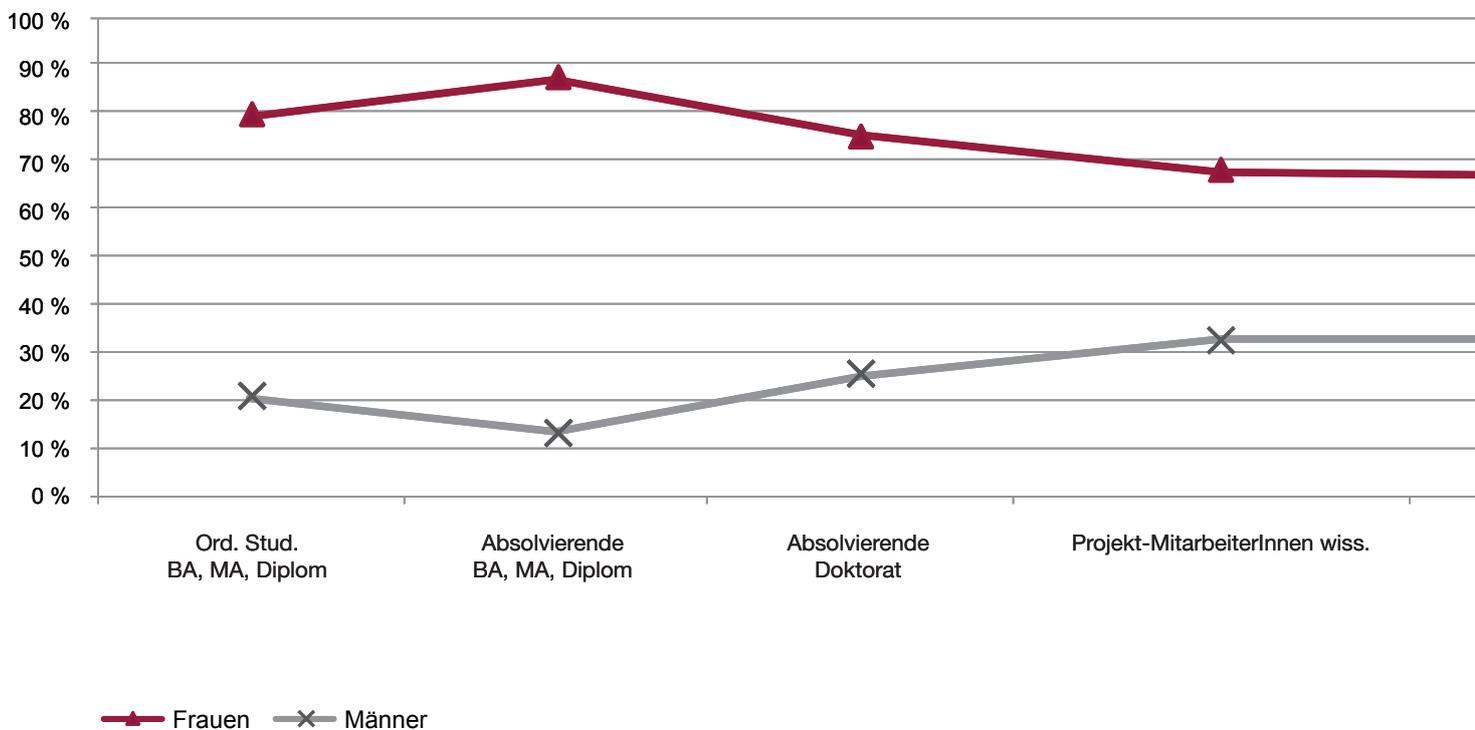


Foto: © Michael Bernkopf/Vetmeduni Vienna

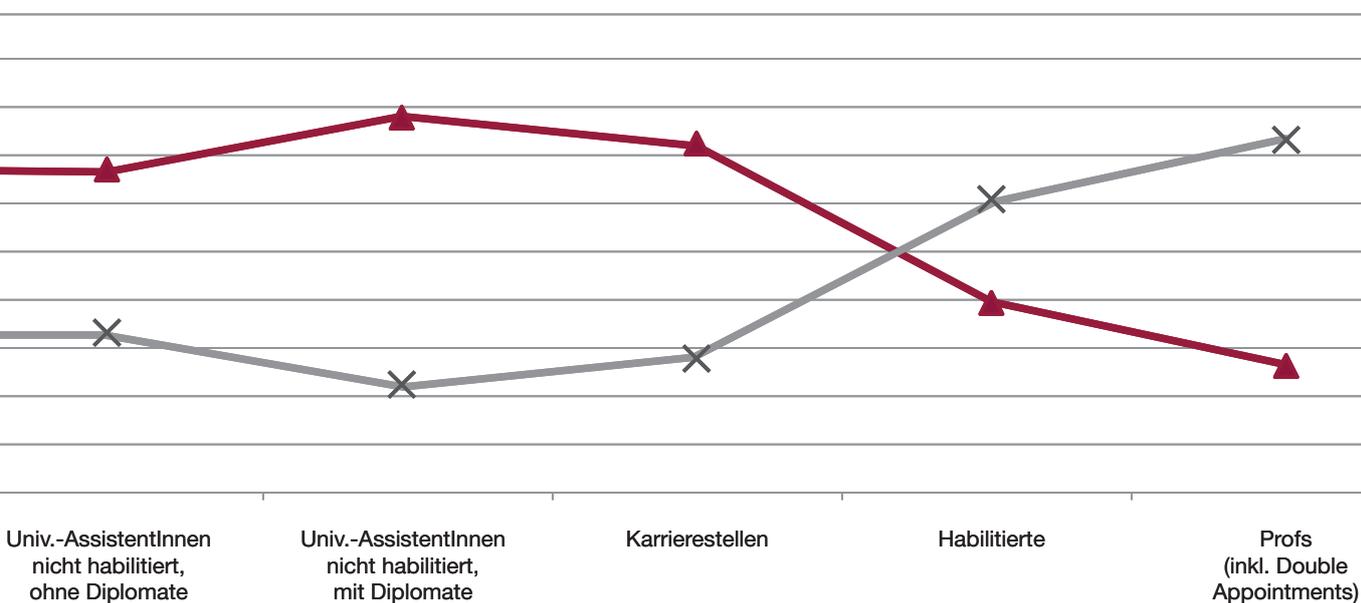
11. Karrieren: Frauen „versickern“

Mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter verringert sich die Zahl der Frauen. Sie „versickern“ – ein Phänomen, das als „leaky pipeline“ bezeichnet wird. Zur bildlichen Darstellung der Situation dient das untenstehende Scherendiagramm, bei dem ein Querschnitt über verschiedene „Karrierestufen“ zum gleichen Zeitpunkt abgebildet wird. Dieser Darstellung kann man vorwerfen, dass sie die historische Entwicklung nicht beachtet – dazu wäre eine Längsschnittbetrachtung im Zeitverlauf einer idealtypischen Hochschulkarriere notwendig. Aufgrund der Datenverfügbarkeit ist allerdings nur diese Querschnittsdarstellung möglich, die dennoch das Phänomen der „leaky pipeline“ gut veranschaulicht.

Geschlechterdisparitäten: Studierende & Beschäftigte 2015



Die erste Hürde stellt bei dieser Betrachtung die Promotion dar, die zweite die Habilitation. Der Frauenanteil in der Kategorie „Habilitation“ beträgt nur mehr 39 %. Die deutlichste Hürde für gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern ist aber die Berufung. Die Frauenanteile von 78 % bei den nicht habilitierten UniversitätsassistentInnen mit Diplomate und 72 % bei den Karrierestellen zeigen den zunehmenden Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs mit hoher Qualifizierung.



Zur Gruppe der „Habilitierten“ zählen die UniversitätsdozentInnen und habilitierte Kollektivvertrag-MitarbeiterInnen.

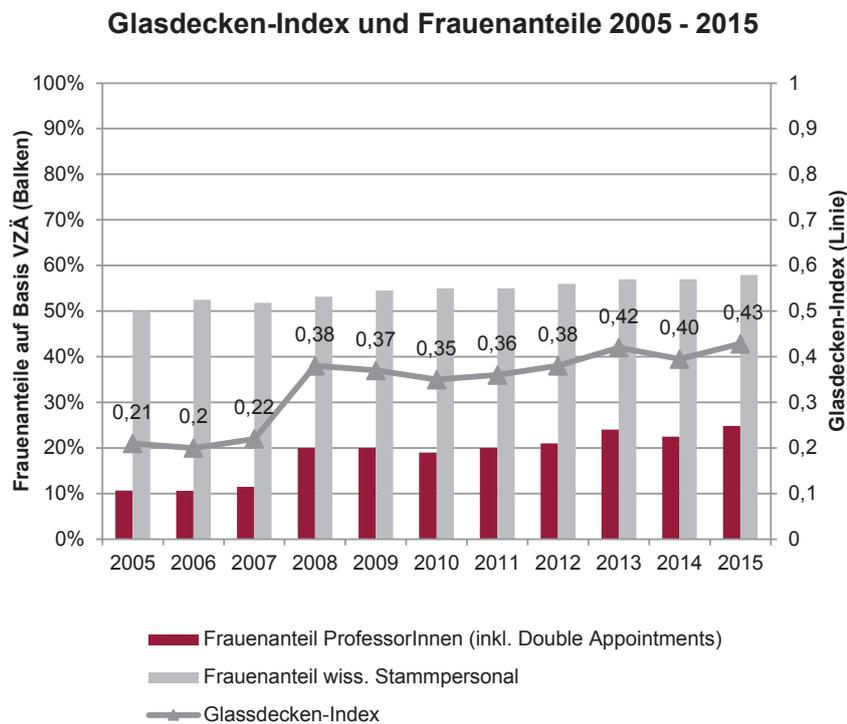
Zur Gruppe der „Karrierestellen“ zählen die Qualifizierungsstellen, Senior Lecturers und Senior Scientists.

Diplomates durchlaufen eine drei- bis vierjährige klinische ExpertInnenausbildung in ihrem jeweiligen Spezialgebiet nach den europaweit einheitlichen Curricula der jeweiligen European Colleges of Veterinary Specialisation und müssen eine Abschlussprüfung bestehen. Der Abschluss in Form des Diplomate-Titels ist international als hochqualifiziert anerkannt.



Foto: © aefoto/istockphoto.com

12. Glasdecken-Index: Die Veterinärmedizin im Wandel



Der Begriff „Gläserne Decke“ (glass ceiling) ist eine Metapher für das Phänomen, dass qualifizierte Frauen kaum in die Top-Positionen in Unternehmen oder Organisationen vordringen und in ihrem Karriereverlauf „hängenbleiben“. Gemessen wird die relative Chance von Frauen, Top-Positionen zu erreichen mit dem Glasdecken-Index. Dabei wird der Anteil von Frauen auf ProfessorInnenebene in Relation gesetzt zum Frauenanteil im gesamten wissenschaftlichen Stamppersonal (also: das gesamte wissenschaftliche Personal exkl. ProjektmitarbeiterInnen, LektorInnen und studentische MitarbeiterInnen). Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Geschlechterverhältnisse bei den ProfessorInnen und beim gesamten wissenschaftlichen Stamppersonal gleich sind. Liegt der Wert unter 1 (d.h. liegt der Frauenanteil bei den ProfessorInnen unter dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Stamppersonal) spricht man von einer „Gläsernen Decke“. Je niedriger der Wert, desto geringer sind die Aufstiegschancen bzw. desto „dicker“ ist die „Gläserne Decke“.

Um keine Fehlschlüsse aus dem Glasdecken-Index zu ziehen, sollte er niemals nur alleine als Indikatorwert angegeben werden, sondern immer gemeinsam mit den Prozentwerten von Zähler (Frauenanteil unter den ProfessorInnen) und Nenner (Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal), denn ein hoher Glasdecken-Index kann auch dann zustande kommen, wenn der Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal sehr niedrig ist (z.B. Ein Frauenanteil von 5 % bei den ProfessorInnen und ein Frauenanteil von 5 % beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal ergeben einen Glasdecken-Index von 1). Auch wenn dieser Indikator zu Steuerungszwecken eingesetzt wird, muss sichergestellt werden, dass die Verbesserung des Wertes nicht durch eine Senkung des Frauenanteils im Nenner (d.h. beim gesamten wissenschaftlichen Stammpersonal) zustande kommt.

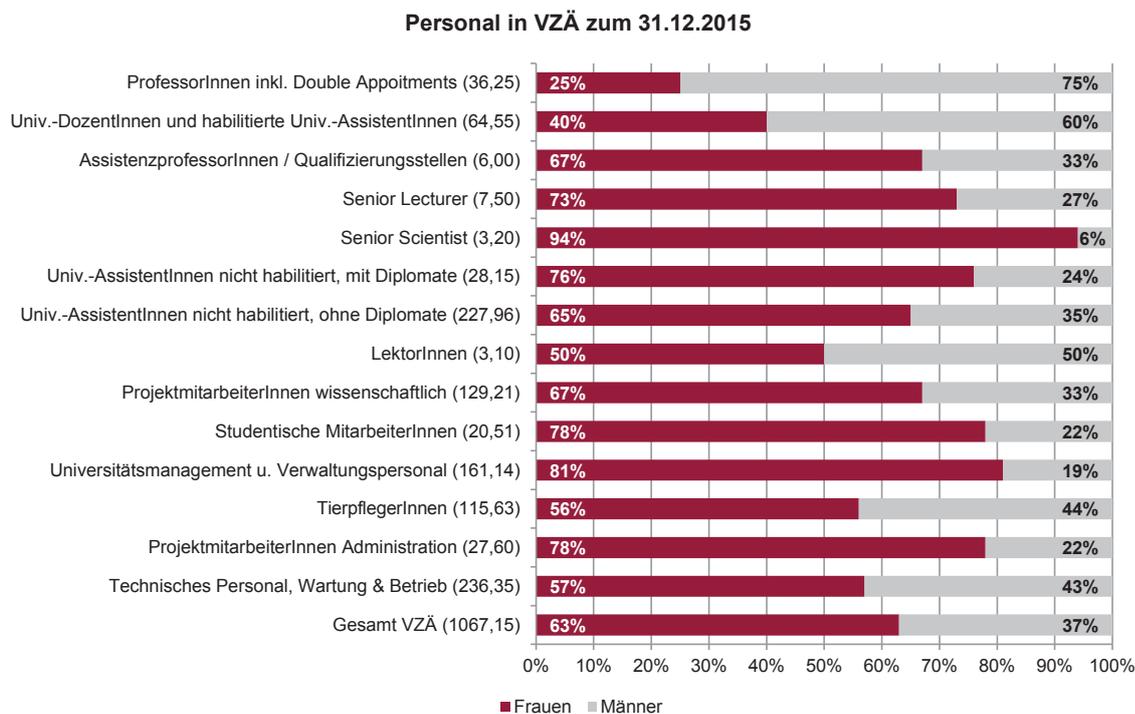
Bei der Entwicklung des Glasdecken-Index sind an der Vetmeduni Vienna deutliche Verbesserungen sichtbar. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Wert verdoppelt. Und das trotz stetiger Erhöhung des Frauenanteils beim gesamten wissenschaftlichen Personal. Dennoch ist die Verbesserung des Glasdecken-Index für die Veterinärmedizinische Universität Wien eine besondere Herausforderung: Einerseits liegt die Vetmeduni Vienna im gesamtösterreichischen universitären Vergleich mit einem Frauenanteil von 57 % beim wissenschaftlichen Stammpersonal an erster Stelle (vor den Kunstuniversitäten!) und weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil von 36 %. Andererseits ist die Feminisierung der Veterinärmedizin relativ jung. Erst 1993/94 wurde bei den AbsolventInnen die 50 % Marke erreicht. Davor war die Veterinärmedizin von Männern dominiert.



Foto: © citronrot/Vetmeduni Vienna

13. Beschäftigte: Viele Frauen, wenige Professorinnen

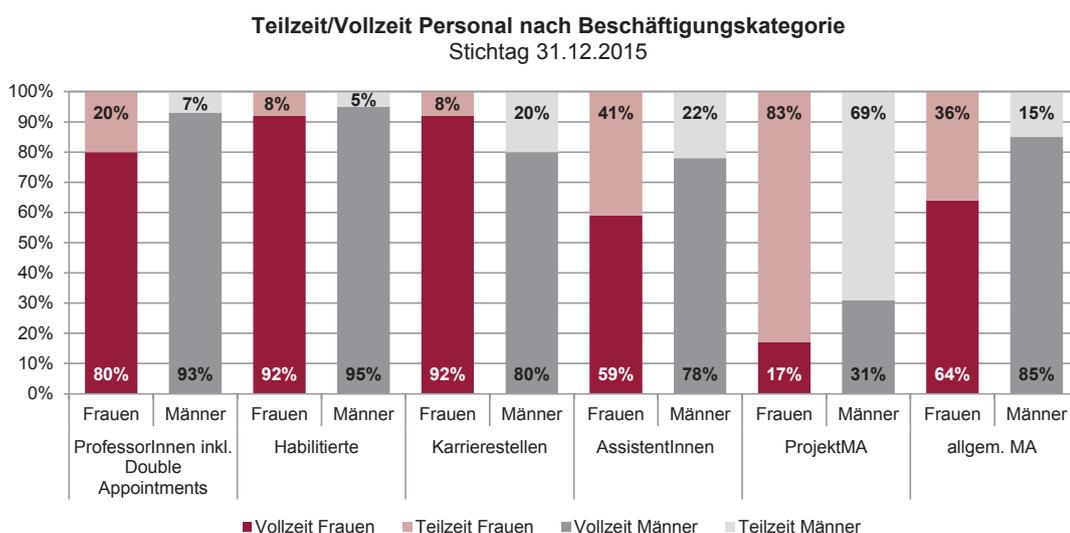
An der Vetmeduni Vienna waren zum 31.12.2015 insgesamt (inkl. Double Appointments) 862 Frauen und 485 Männer beschäftigt, unter Berücksichtigung des Beschäftigungsausmaßes 669,7 VZÄ Frauen und 397,4 VZÄ Männer. Frauen sind also überrepräsentiert: 64 % (auf Basis von Köpfen) bzw. 63 % (auf Basis von VZÄ) der Beschäftigten sind Frauen. Sieht man sich allerdings die einzelnen Verwendungskategorien an, zeigen sich deutliche Ungleichverteilungen:



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Im Bereich der Verwaltung sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Im wissenschaftlichen Bereich bei den Karrierestellen (Senior Lecturer, Senior Scientist, Qualifizierungsstellen/AssistenzprofessorInnen) haben sich Frauen überdurchschnittlich durchgesetzt, auch wenn bis jetzt erst wenige Stellen besetzt wurden (Vergleich Kapitel „8. Karrierestellen: Frauen setzten sich durch“). Auch im Bereich des wissenschaftlichen Jungnachwuchses (studentische MitarbeiterInnen und ProjektmitarbeiterInnen wissenschaftlich) und bei den AssistentInnen, vor allem bei jenen mit Diplomate, sind Frauen überrepräsentiert. Unter den Habilitierten ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen; einzig im Bereich der Professuren sind Männer deutlich überrepräsentiert.

14. Beschäftigungsausmaß: Frauen teilen ihre Zeit



In dieser Darstellung wurde die Kategorie „AssistentInnen“ zwar um habilitierte MitarbeiterInnen bereinigt (diese sind gemeinsam mit den UniversitätsdozentInnen in der Kategorie „Habilitierte“ zu finden), nicht aber um Diplomates.

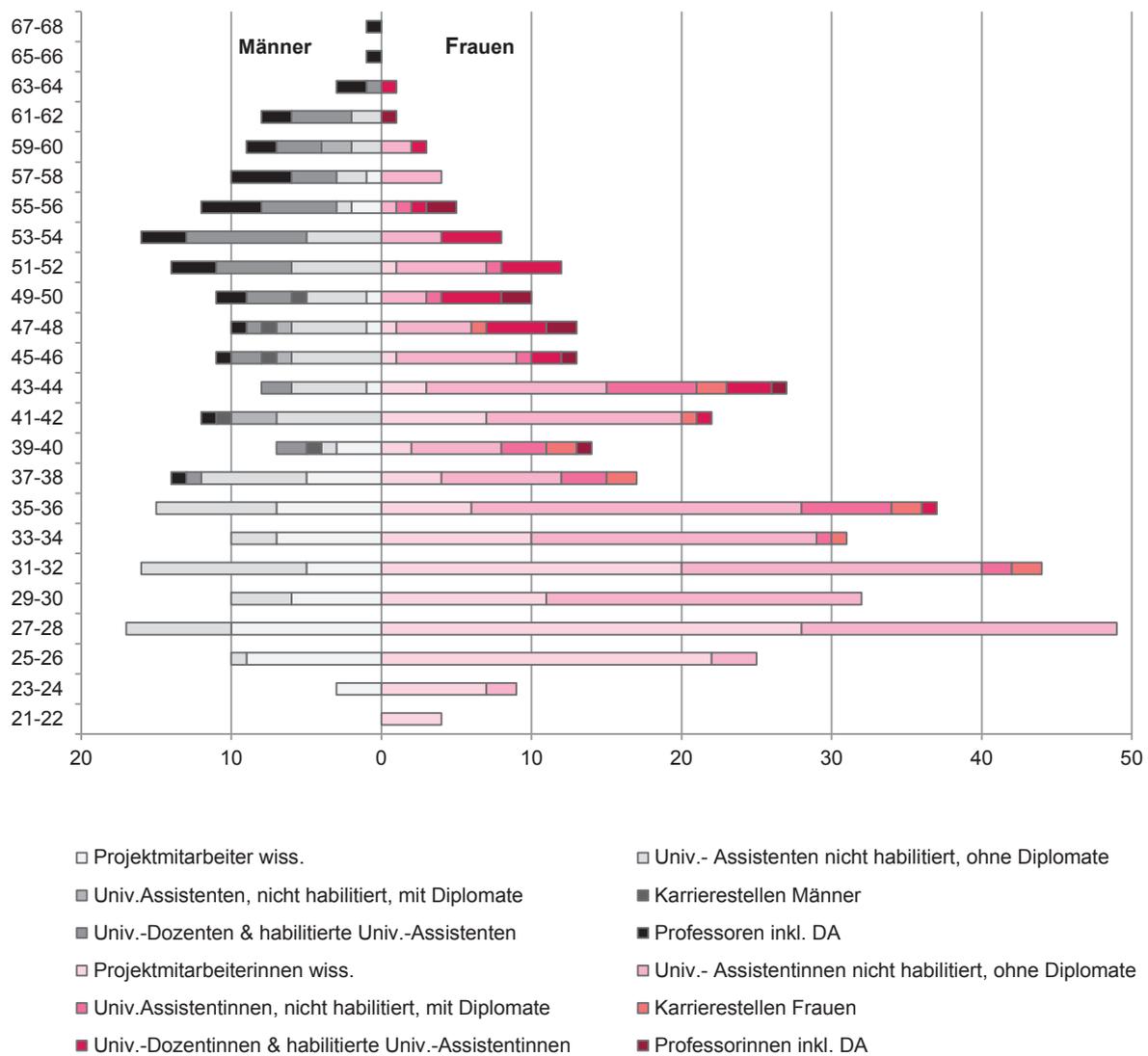
In den höheren Karrierepositionen (ProfessorInnen und Habilitierte) und bei den Karrierestellen halten sich die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in etwa die Waage. Die Vollzeitanstellung ist die häufigste Anstellungsform. Am deutlichsten und für die weitere wissenschaftliche Karriere wahrscheinlich auch am relevantesten, zeigt sich der Gender Gap bei den AssistentInnen: 78 % der Männer, aber nur 59 % der Frauen haben eine Vollzeitstelle inne. ProjektmitarbeiterInnen sind meist in Teilzeit angestellt, wobei auch hier Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer. Auch bei den allgemeinen MitarbeiterInnen zeichnet sich ein deutliches Bild ab: Hier haben 85 % der Männer, aber nur 64 % der Frauen eine Vollzeitanstellung inne. Einzig bei den Karrierestellen – also bei Senior Lecturers, Senior Scientists und Qualifizierungsstellen – scheint das Bild umgekehrt, denn aufgrund der kleinen Gruppengröße und dem hohen Frauenanteil von fast 75 % entstehen hier leicht Verzerrungen. In dieser Gruppe sind lediglich eine Frau und ein Mann teilzeitbeschäftigt, wobei der teilzeitbeschäftigte Mann ein Senior Scientist mit geringfügiger Anstellung an der Vetmeduni Vienna und einer Professur an einer anderen Universität ist.



Foto: © Michael Bernkopf/Vetmeduni Vienna

15. Altersstruktur: Weibliche Jugend, männliches Alter

Altersstruktur in den Hauptkategorien des wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht
Stichtag: 31.12.2015



DA: Double Appointments

Die Alterspyramide des wissenschaftlichen Personals zeigt ein deutliches Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung: Zwar gibt es im Nachwuchsbereich einen Überhang von Frauen, der mittel- bis langfristig ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herbeiführen wird, aber vor allem die dunklen Balkenteile der ProfessorInnen haben auf der Männerseite ein deutliches Übergewicht. Bis zum Alter von 44 Jahren zeigt sich beim wissenschaftlichen Personal ein deutlicher Frauenüberhang (72 %), doch danach nimmt der Frauenanteil stetig ab: Im Alter zwischen 45 und 54 Jahren sind es 47 % Frauen und zwischen 55 und 68 Jahren sind es nur mehr 24 %. Dies ist das typische Bild für einen Beruf, der – zunächst von Männern dominiert – in den vergangenen 20 Jahren zusehends und rasant feminisiert wurde.

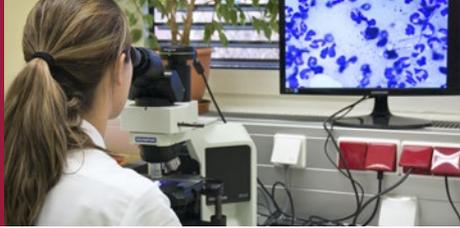
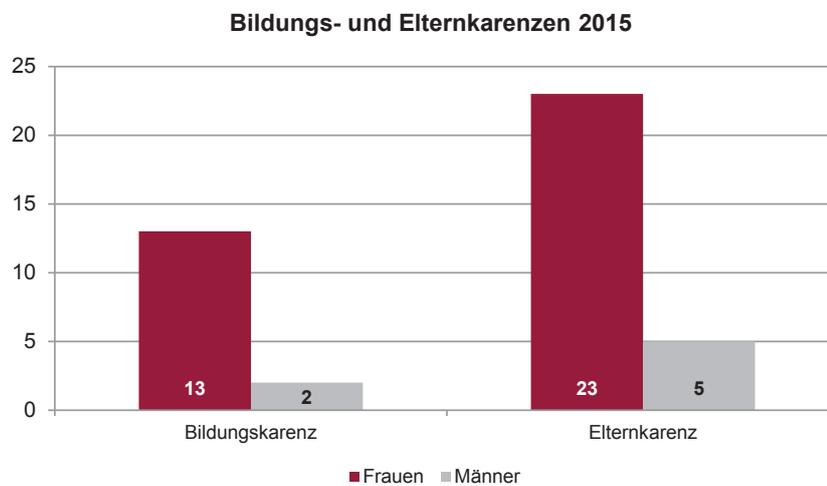


Foto: © Michael Bernkopf/Vetmeduni Vienna

16. Karenzen: Frau ist dann mal weg



Die hier dargestellten Abwesenheiten sind solche zum Zweck der Weiterbildung (Bildungskarenz) und jene zur Kinderbetreuung (Elternkarenz). Am häufigsten kommt dabei die Elternkarenz zum Einsatz: Am 31.12.2015 waren 23 Frauen und 5 Männer in Elternkarenz. Zwar fällt positiv auf, dass in den vergangenen Jahren nun auch Väter Elternkarenzen nutzen, dennoch bleibt die Elternkarenz Frauendomäne.

Bildungskarenz wurde von insgesamt 15 Personen, davon 14 aus dem Bereich des wissenschaftlichen Personals in Anspruch genommen. Auch die Bildungskarenz wird von Frauen häufiger genutzt als von Männern.

17. Work-Life-Balance: Familie ist nicht nur eine private Angelegenheit

Ziel der Vetmeduni Vienna ist es, alle MitarbeiterInnen und Studierende in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium, Familie und Privatleben bestmöglich zu unterstützen.

Bei der Realisierung von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen legt die Vetmeduni Vienna besonders Augenmerk darauf, Angebote für alle unterschiedlichen Gruppen von MitarbeiterInnen (Personen in der Verwaltung, in der Forschung und in den Universitätskliniken) sowie für Studierende zu setzen und unterstützt im Besonderen in folgenden Bereichen:

- Arbeitsorganisation: Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Weiterentwicklung & Sensibilisierung: In house-Seminare und Angebote für MitarbeiterInnen und Führungskräfte
- Kinderbetreuung: Kindergarten am Campus und Ferienkinderbetreuung
- Pflege: Informationen und individuelle Unterstützung
- Lehrveranstaltungszuteilung unter Berücksichtigung von Betreuungspflichten von Studierenden und virtuelle Lehrangebote
- Dual Career Services für neu berufene ProfessorInnen

17.1. Zertifizierung „hochschuleundfamilie“

Bereits 2010 erhielt die Vetmeduni Vienna als erste Universität in Österreich das staatliche Gütesiegel „berufundfamilie“ für ihr Angebot an familienfördernden Maßnahmen. Das Zertifikat der Beruf und Familien Management GmbH wurde später in „hochschuleundfamilie“ überführt. Im Jahr 2014 bestand die Universität erfolgreich die Rezertifizierung für „hochschuleundfamilie“ und fördert damit weiterhin aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit einem breiten Maßnahmenmix. Die Projektgruppe „hochschuleundfamilie“ ist hierbei zentral. Ihr obliegt die Erarbeitung, Konzeption und Unterstützung bei der Realisierung von vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen. Darüber hinaus sind die Mitglieder der Projektgruppe MultiplikatorInnen in der Organisation und zentrale Ansprechpersonen bei Fragen und Anliegen zur Vereinbarkeit.

17.2. Kinderbetreuungsangebot

17.2.1. Kinderbetreuungsbeauftragte

Als zentrale Stelle für Vereinbarkeitsfragen fungiert an der Vetmeduni Vienna seit 2013 die Kinderbetreuungsbeauftragte. Ihr obliegen die Koordination und Kommunikation mit dem



Foto: © Thomas Suchanek/Vetmeduni Vienna

betriebsnahen Kindergärten sowie die individuelle Unterstützung von MitarbeiterInnen bei der Suche von Betreuungsplätzen. Des Weiteren verantwortet die Beauftragte die Organisation und Durchführung der Betreuung für Kinder von MitarbeiterInnen der Vetmeduni Vienna während der Sommermonate und an ausgewählten schulfreien Tagen.

17.2.2. Kindergarten am Campus

Am 1. Oktober 2014 eröffnete die Vetmeduni Vienna am Campus einen neuen Kindergarten in den dafür eigens renovierten Räumlichkeiten. Der Verein Kindercompany betreibt darin mit zwei Pädagoginnen und zwei Assistentinnen sowie einer Leiterin zwei Gruppen (eine Krippe für Kinder zwischen ein und drei Jahren und eine Familiengruppe für Kinder von zwei bis sechs Jahren). Insgesamt können 35 Kinder betreut werden. Bereits im Herbst 2014 war der Kindergarten gut ausgelastet mit Kindern von MitarbeiterInnen und Studierenden, an die die Betreuungsplätze vorrangig vergeben werden.

17.2.3. Kinderbetreuungspersonal

Die Vetmeduni Vienna unterstützt den betriebsnahen Kindergarten durch die Bereitstellung von Personalressourcen (eine Mitarbeiterin in Vollzeitstellung). Darüber hinaus werden für die Kinderbetreuung während der Sommermonate und an ausgewählten schulfreien Tagen qualifizierte PädagogInnen angestellt. Im Jahr 2015 waren insgesamt 12 MitarbeiterInnen in der von der Vetmeduni Vienna angebotenen Kinderbetreuung tätig.

17.2.4. Ferienkinderbetreuung

Bereits bestens bewährt hat sich in den vergangenen vier Jahren die ganztägige professionelle Sommerferienbetreuung an der Vetmeduni Vienna. Rund 80 Kinder im Alter zwischen 0 und 12 Jahren nahmen im Sommer 2015 zu einem geringen Unkostenbeitrag am neunwöchigen Ferienprogramm, inklusive zahlreicher Ausflüge, teil. Dieses Angebot ist in der österreichischen Unilandschaft einzigartig.

17.3. Arbeitszeitflexibilität

Die Vetmeduni Vienna unterstützt Arbeitszeitmodelle, die ihren MitarbeiterInnen hohe Flexibilität ermöglichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Durch die Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung während der Karenz, einer Teilzeitkarenz bzw. einer hochflexiblen Teilzeitbeschäftigung nach der Karenz ist die Universität bemüht, MitarbeiterInnen den Wiedereinstieg und die Kombination von Betreuungspflichten und Beruf zu erleichtern. Arbeitsplatzabhängig werden auch Home-Office-Arbeitsplätze unterstützt.

17.4. Informationsangebot

Im Intranet wurde im Berichtsjahr ein eigener Bereich „Beruf und Familie“ mit gesammelten Informationen zum Thema Vereinbarkeit erstellt. Das Informationsangebot deckt insbesondere folgende Themenfelder ab:

- Zuständigkeiten und Kontaktdaten zentraler Ansprechpersonen
- Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternkarenz
- Berufsrückkehr nach der Elternkarenz
- Weiterbildungsmöglichkeiten während der Karenz
- Karriereförderung von BerufsrückkehrerInnen
- Auszeiten für Pflege und Hospiz
- Pflegefreistellung
- Bildungskarenz
- Kinderbetreuung an der Vetmeduni Vienna
- Home Office
- MitarbeiterInnen-Gespräche
- Dual Career Services

17.5. Individuelle Beratung und Unterstützung

Im Rahmen des Vereinbarkeitsservice an der Vetmeduni Vienna wurden zentrale Ansprechpersonen etabliert: MitarbeiterInnen der Personalentwicklung und Personalabteilung unterstützen und beraten bei Fragen und Herausforderungen zur Vereinbarkeit und stehen für individuelle Gespräche und die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten zur Verfügung. Studierende können sich unter anderem mit Fragen zu den Betreuungspflichten, Beurlaubung, Schwangerschaft, Karenz an die MitarbeiterInnen des Studienreferats wenden, die mit der Suche von individuellen Lösungen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie unterstützen.

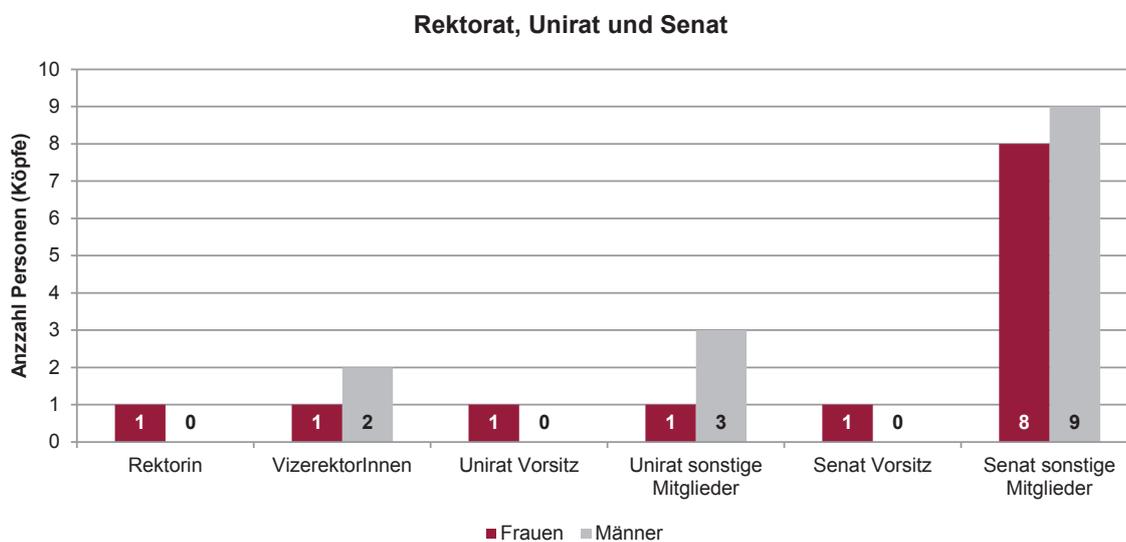
17.6. Mit den eigenen Ressourcen gut haushalten

Familie und Studium oder Karriere unter einen Hut zu bringen, verlangt allen Beteiligten einiges ab. Daher bietet die Vetmeduni Vienna einerseits für Eltern Workshops zum Umgang mit Stress und zur Gesundheitsförderung an. Andererseits wird in den internen Führungskräfte trainings Leading Vet vermittelt wie ChefInnen mit Mehrfachbelastungen ihrer MitarbeiterInnen umgehen können und was das für die Zusammenarbeit im Team bedeutet.



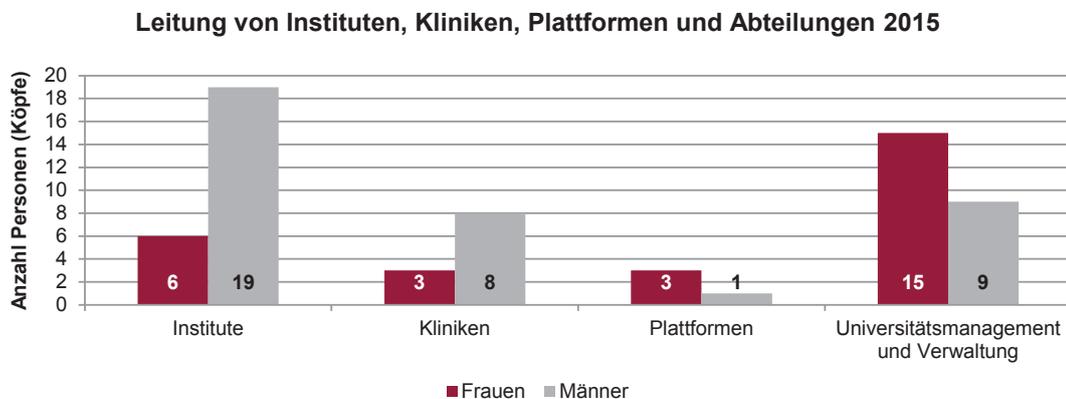
Foto: © Daniel Gebhart de Koekkoek/Vetmeduni Vienna

18. Unileitung: Nur Frauen an der Spitze,



Geschlechterverhältnisse sind auch Machtverhältnisse. Deshalb muss auch ein besonderer Blick auf Führungspositionen gelegt werden. Die Vetmeduni Vienna hat seit 2010 zum ersten Mal eine Rektorin, das Rektorat hat insgesamt einen Frauenanteil von 50 %, in der davorliegenden Amtsperiode waren es nur 25 %. Auch der Universitätsrat wird von einer Frau geleitet; der Frauenanteil erfüllt mit 40 % die gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote. Der Senat – hier hat ebenfalls eine Frau den Vorsitz – ist vor allem durch die konsequente Beachtung der Frauenquote durch die entsendenden Gremien geschlechterparitätisch besetzt.

19. Leitungsfunktionen: ...doch alles in allem ist Leitung männlich.



Leitungsfunktionen: Funktionskategorien 1, 2, 5 und 6 gemäß Z 2.7 der Anlage 1 BiDokVUni inklusive Double Appointments

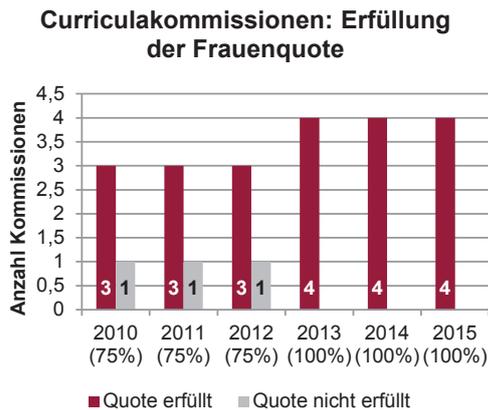
Die Leitungsfunktionen von Instituten und Kliniken sind fest in Männerhänden. Die Frauenanteile liegen hier bei 24 % an den Instituten und 27 % in den Universitätskliniken. Was hier natürlich auch Einfluss nimmt, ist der niedrige Frauenanteil bei den Professuren (Professur = Leitungsfunktion).

In der Verwaltung und bei den Plattformen ändert sich das Bild: Hier gehen 63 % bzw. 75 % der Leitungsfunktionen an Frauen. Insgesamt sind zum 31.12.2015 von 64 Leitungsfunktionen 27 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 42 %.



Foto: © Thomas Suchanek/Vetmeduni Vienna

20. Kommissionen: Quoten erfüllt



Abgebildet sind alle im jeweiligen Jahr aktiven Kommissionen.

2009 wurde die verpflichtende Frauenquote von 40 % für alle Kommissionen und Gremien gesetzlich eingeführt. Sieht man sich die Geschlechterverteilung innerhalb der Kommissionen in den vergangenen Jahren an, zeigt sich, dass fast alle Kommissionen diese Quote erfüllt haben, und das trotz des relativ geringen Frauenanteils in der ProfessorInnenschaft. Von insgesamt 22 Habilitationskommissionen im Zeitraum von 2010 und 2015 haben alle die Quote erfüllt und von 33 Berufungskommissionen, die zwischen 2010 und 2015 eingesetzt waren, haben nur vier (im Jahr 2010) die vorgeschriebene Quote nicht erfüllt, und das in einem Jahr, in dem es außerordentlich viele Berufungen gab.

Bis zum Jahr 2012 erreichte eine der insgesamt vier Curriculakommissionen nicht die geforderte Frauenquote. Doch seit Neubesetzung der Kommissionen im Jahr 2013 (Curriculakommissionen werden für eine Dauer von drei Jahren besetzt) erreichen alle Habilitations-, Berufungs- und Curriculakommissionen an der Vetmeduni Vienna die geforderte Frauenquote.

21. Gender Budgeting: Wer bekommt das Geld? Wer profitiert davon?

Im Entwicklungsplan der Veterinärmedizinischen Universität Wien sowie in der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 ist die Implementierung von Gender Budgeting als Steuerungsinstrument verankert. Damit werden Gleichstellungsprinzipien systematisch und nachhaltig gefestigt, die Transparenz der Prozesse erhöht und sowohl direkte als auch indirekte Wirkungen der Mittelverteilung durchleuchtet.

Gender Budgeting ist ein Fachausdruck für geschlechterbezogene und -gerechte Budgetpolitik und dient dem Sichtbarmachen der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen. Es ist ein wirkungsvolles Analyse- und Steuerungsinstrument, das Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik herstellen soll.

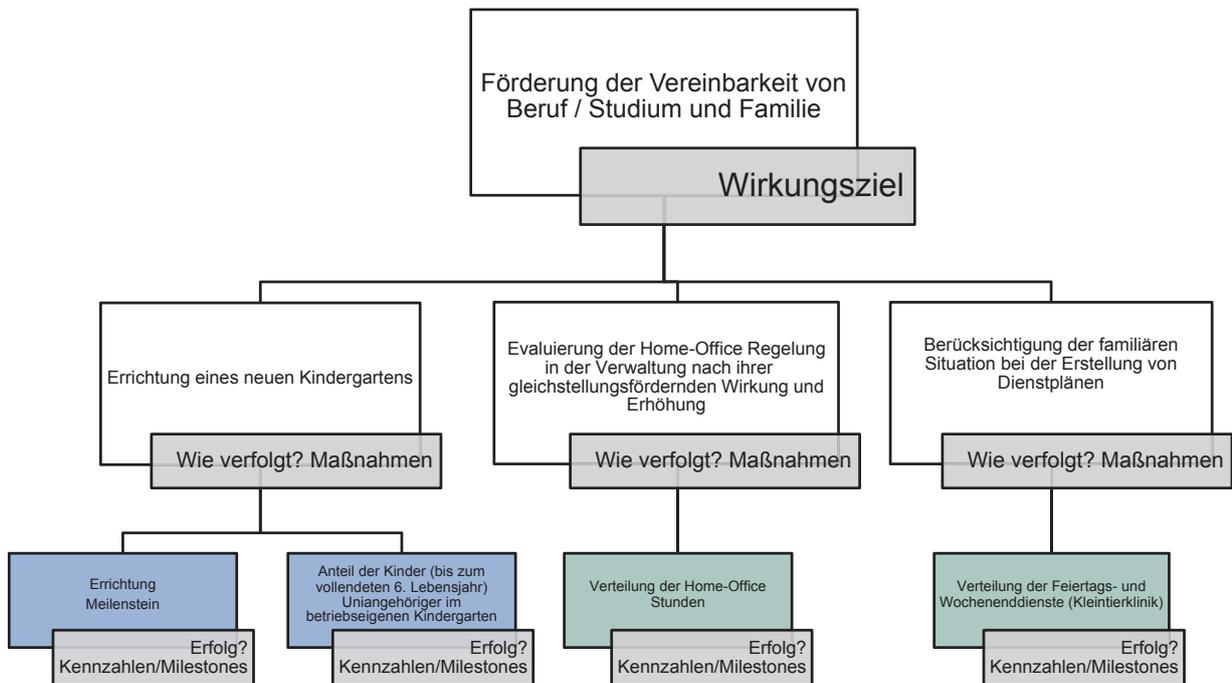
Das Grundanliegen von Gender Budgeting ist die Überprüfung des Universitätshaushaltes aus der Geschlechterperspektive: Einerseits zur Identifizierung bestehender Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern und budgetpolitischer Maßnahmen, die diese aufrecht erhalten oder vertiefen; andererseits als Grundlage für budgetpolitische Maßnahmen zur Beseitigung/Verringerung von Ungleichheiten.

Der Gender Budgeting Prozess beginnt mit dem Schaffen einer Datengrundlage und der Entwicklung sowie Erhebung relevanter Indikatoren, durch welche die genderspezifischen Auswirkungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogrammen gemessen werden können. In diesem Stadium befindet sich die Vetmeduni Vienna. 2013 gestartet, wird im Gender Budgeting Projekt bis 2015 zunächst daran gearbeitet eine Grundlage zu schaffen, die dann in der Definition des Soll-Zustandes bzw. in der Formulierung von Gleichstellungszielen mündet und die Festlegung von Maßnahmen zur Erreichung des Soll-Zustandes mit sich zieht. Begleitet wird dieser Prozess von einem kontinuierlichen Gleichstellungsmonitoring und -controlling.

Gender Budgeting an der Vetmeduni Vienna fußt auf vier Wirkungszielen mit insgesamt 12 verbundenen Maßnahmen und 16 dazugehörigen Indikatoren.

Farbkodierung:
Erhebung ab Berichtsjahr

- 2013
- 2014
- 2015



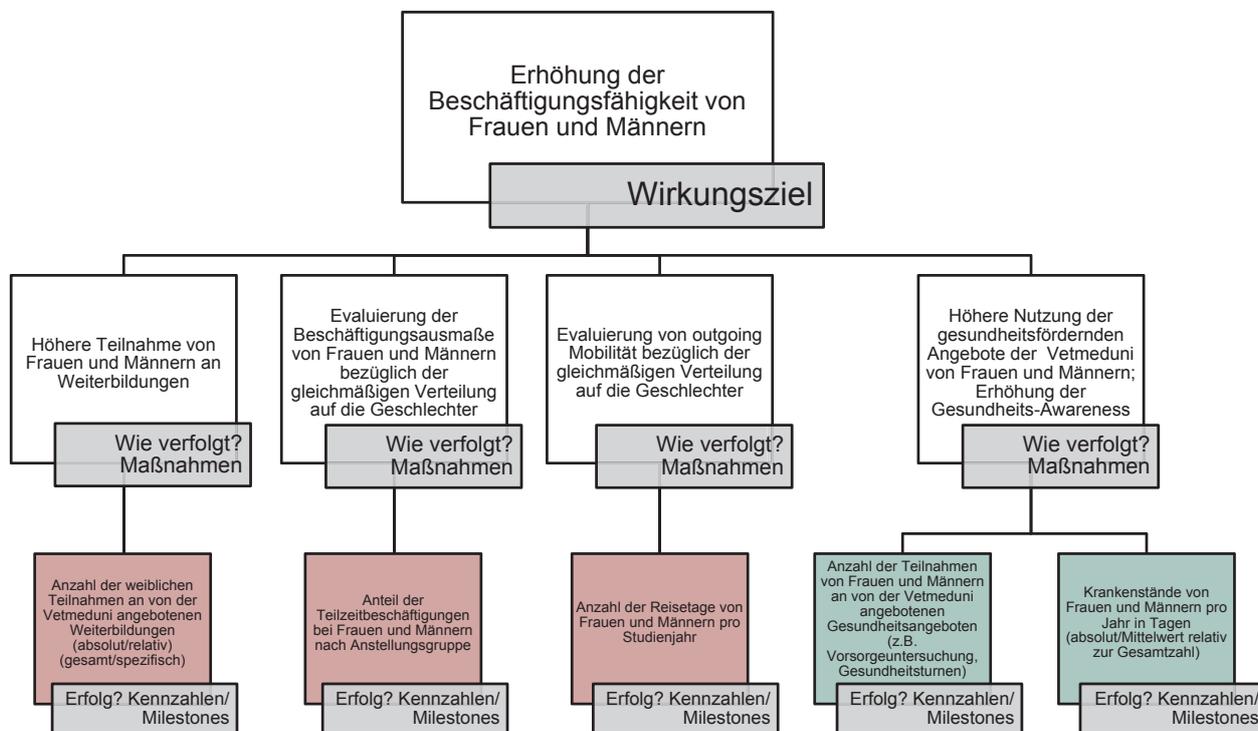
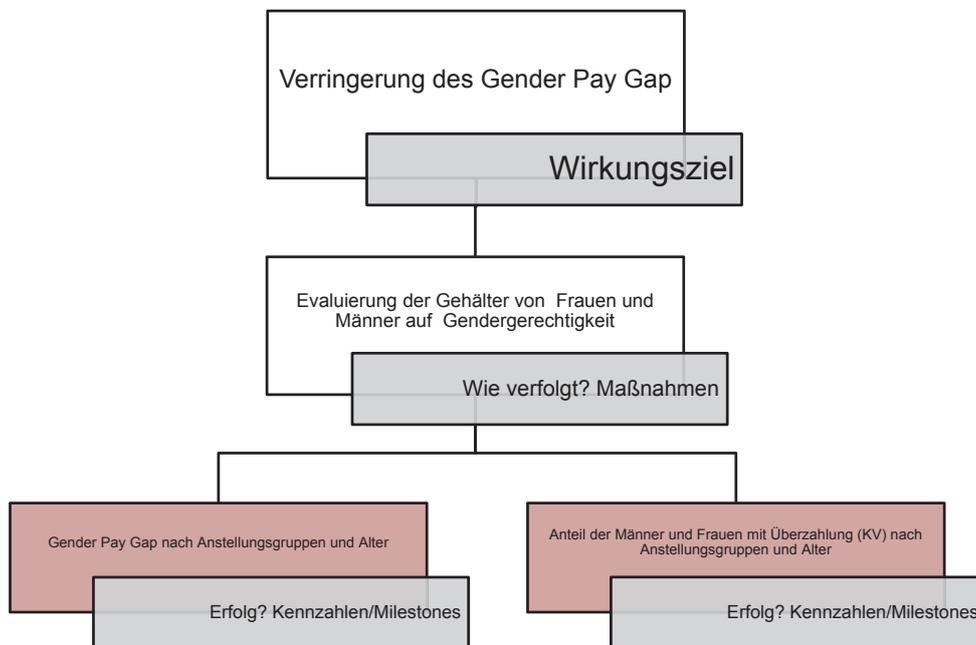
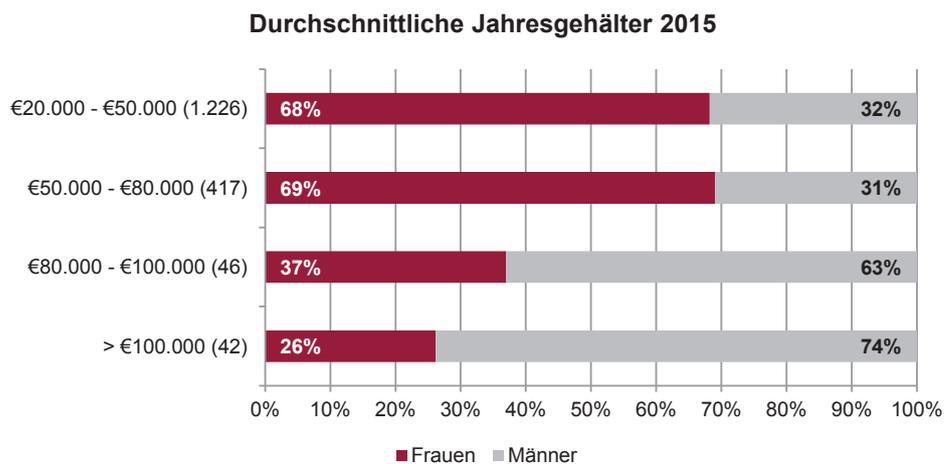




Foto: © Doris Sallaberger/Vetmeduni Vienna

Gender Pay Gap: Lücken schließen



Jeweils in Klammer steht die Anzahl der Personen.

Gender Pay Gap (geschlechtsspezifisches Lohngefälle) beschreibt die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttolohn von Frauen und Männern und wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Bruttolohns der Männer angegeben. Also: Frauenlöhne entsprechen wieviel Prozent der Männerlöhne?

Seit 2010 müssen die Universitäten in ihren Wissensbilanzen jährlich über den Gender Pay Gap in ausgewählten Personalkategorien berichten. In Summe wurden 2015 in etwa 51 Mio. Euro für Löhne und Gehälter ausgezahlt. Davon gingen 58 % an Frauen, obwohl Frauen übers Jahr gerechnet 62 % des Personals ausmachen. Für die Gender Pay Gap Berechnungen werden alle Teilzeitbeschäftigten und alle Beschäftigten, die nicht ganzjährig beschäftigt waren auf ein Jahres-VZÄ hochgerechnet. Wären alle Personen vollzeitbeschäftigt, würden 62 % der Zahlungen an Frauen gehen, die dann allerdings auch 67 % der Beschäftigten ausmachen würden.

Gesamt betrachtet liegt ein deutlicher Gender Pay Gap vor: Frauen erhalten durchschnittlich nur 83 % eines Männergehaltes. Dies lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass in den niedrigdotierten Bereichen hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, während die höher dotierten Professuren und Leitungsfunktionen nach wie vor männerdominiert sind. Personalkategorien mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von über 100.000 Euro weisen einen Frauenanteil von nur 26 % auf, während solche mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen zwischen 20.000 bis 50.000 Euro einen Frauenanteil von 68 % haben.

Personalkategorie	Frauen	Männer	Gender Pay Gap
ProfessorInnen § 98	7	28	89,19
ProfessorInnen § 99	2	1	n.a.
AssistenzprofessorInnen	4	2	127,73
UniversitätsdozentInnen	17	29	99,2
AssistentInnen	274	124	90,84
Senior Lecturers & Senior Scientists	10	3	78,72
ProjektmitarbeiterInnen wiss.	199	87	94,95
studentische MitarbeiterInnen	68	48	103,98
Universitätsmanagement	2	2	n.a.
Verwaltung	176	41	87,75
TierpflegerInnen	76	56	94,04
ProjektmitarbeiterInnen Administration	103	25	91,56
technisches Personal, Wartung und Betrieb	214	133	89,35

Die Kopffzahlen beim Universitätsmanagement und bei den ProfessorInnen § 99 sind zu klein ($n < 3$ bei mindestens einem der beiden Geschlechter), um hier einen Wert für den Gender Pay Gap angeben zu können (Datenschutz).

ProfessorInnen § 98: Double Appointments, die zwar einen Arbeitsüberlassungsvertrag aber keinen Dienstvertrag mit der Vetmeduni Vienna abgeschlossen haben, sind nicht inkludiert (da nicht auf der Payroll der Vetmeduni Vienna)

UniversitätsdozentInnen: inkludiert nur habilitierte BeamtInnen und Vertragsbedienstete (da nur hier die Habilitation auch gehaltsrelevant ist)

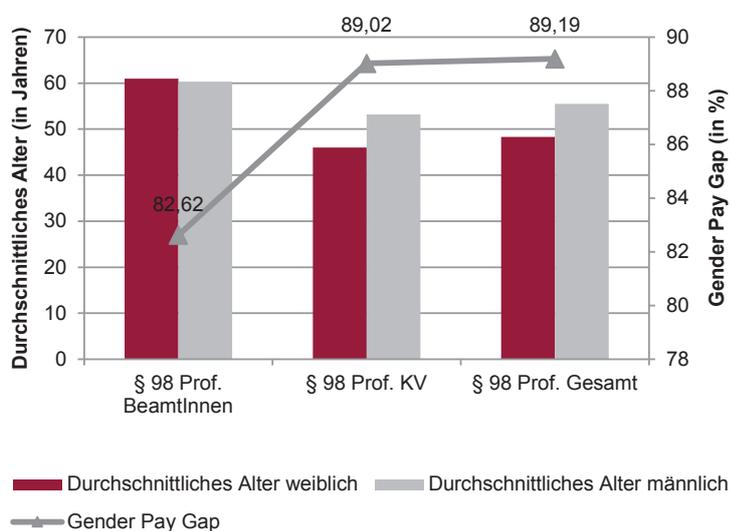
AssistentInnen: inkl. Diplomates und habilitierte AssistentInnen nach Kollektivvertrag

Die Unterschiede bei den Kopffzahlen im Vergleich zu den anderen Darstellungen in diesem Bericht ergeben sich aus den unterschiedlichen Abfragemethoden: Für den Gender Pay Gap wird keine Stichtagsabfrage zum 31.12.2015 gemacht, sondern eine Ganzjahresbetrachtung (01.01. – 31.12.2015) herangezogen. Die Darstellungen zum Gender Pay Gap beinhalten also auch die unterjährigen Abgänge.

Werden die unterschiedlichen Personalkategorien berücksichtigt, reduziert sich der Gap in fast allen Kategorien und liegt mit wenigen Ausnahmen auf unter 10 %. Die Lohnlücke bei den ProfessorInnen gem. § 98 UG 2002 lässt sich darauf zurückführen, dass im Jahr 2015 ein Professor mit entsprechender Seniorität in Pension ging (relativ höheres Gehalt inkl. Austrittszahlungen) und seine weibliche Nachbesetzung, eine der Jüngsten unter den ProfessorInnen, erst in der zweiten Jahreshälfte ihren Dienst antrat (relativ niedrigeres Gehalt aufgrund der fehlenden Seniorität und noch keine ausbezahlte Leistungsprämie). Im Bereich der Verwaltung scheint der Gap recht groß, vor allem wenn man bedenkt, dass es in diesem Bereich mehr weibliche als männliche Führungskräfte gibt (Vergleich Kapitel „19. Leitungsfunktionen“). Der Grund dafür liegt darin, dass jene Personen mit den höheren Einkommen überwiegend Männer sind. So haben 29 % der Männer aber nur 14 % der Frauen in der Personalkategorie „Verwaltung“ ein Jahreseinkommen über € 50.000,-. In der Personalkategorie „technisches Personal, Wartung und Betrieb“ kommt der Gap vor allem deshalb zustande, weil die Männer in dieser Kategorie zum Teil schwere und gefähr-

liche Arbeiten verrichten und entsprechende Zulagen erhalten. Am deutlichsten aber ist die Lücke bei den Senior Lecturers und Senior Scientists mit rund 21 %. In dieser Gruppe kommt der Gender Pay Gap durch die Unterschiede in der „Seniorität“ zustande (Frauen sind jünger), dadurch, dass die Männer z.T. Professoren einer anderen Universität mit geringfügiger Anstellung an der Vetmeduni Vienna sind und weil Senior Lecturers (hauptsächlich Frauen) in der Regel niedrigere Gehälter beziehen als Senior Scientists.

Gender Pay Gap 2015 bei den ProfessorInnen gem. § 98 UG 2002



Die auftretenden Gehaltsunterschiede können auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden, beispielsweise Alter oder Vertragsart. Am Beispiel der ProfessorInnen § 98:

Bei den beamteten ProfessorInnen ist der Gender Pay Gap mit 82,62 % (unabhängig vom Alter) am größten. Bei den jüngeren ProfessorInnen gemäß Kollektivvertrag sind die Männer ca. 10 Jahre älter als die Frauen, der Gender Pay Gap mit 89,02 % dennoch bedeutend kleiner. Nicht zuletzt deshalb, weil die Universitätsleitung hier regulierend eingreift.

Abkürzungen

BA: Bachelor

B&B: Biomedizin und Biotechnologie

DA: Double Appointment

EUCOMOR: European Master in Comparative Vertebrate Morphology

IMHAI: Interdisciplinary Master in Human-Animal Interactions

MA: Master

PfW: Pferdewissenschaften

QS: Qualifizierungsstelle

SL: Senior Lecturer

SS: Senior Scientist

SWS: Semesterwochenstunden

VZÄ: Vollzeitäquivalent

WS: Wintersemester

Quellen

Vetmeduni Vienna Entwicklungsplan 2020:

https://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/mitteilungsblatt/organisation/Entwicklungsplan_2015_de_screen.pdf

Vetmeduni Vienna Wissensbilanzen:

<http://www.vetmeduni.ac.at/de/infoservice/wissensbilanz/>

Hochschulstatistik 2003/04 der Statistik Austria:

http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=007098

IHS – Prenner, Scheibelhofer / Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970 – 2000:

<http://www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=13606>

Unidata:

https://oravm13.noc-science.at/apex/f?p=103:6:::NO::P6_OPEN:N

VetmedMagazin 04/2014; S. 16 – 24:

http://www.vetmeduni.ac.at/fileadmin/v/z/info-service/vetmedmagazin/VetmedMagazin_2014_04.pdf

www.vetmeduni.ac.at



Veterinärmedizinische Universität Wien (Vetmeduni Vienna), Veterinärplatz 1, 1210 Wien, T +43 1 25077-0, F +43 1 25077-1090
University of Veterinary Medicine, Vienna (Vetmeduni Vienna), Veterinärplatz 1, 1210 Vienna, T +43 1 25077-0, F +43 1 25077-1090